

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FORTUNA TRANS MALANG

Raditya Eriko Yogiswara¹, Ismayantika Dyah Puspasari², Dyah Ayu Paramitha³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
radityaeriko4@gmail.com¹
ismayantika@unpkediri.ac.id², dyah.paramithakdr@gmail.com³

Tanggal Masuk :	Informasi artikel :	Tanggal diterima:
29 Agustus 2024	Tanggal Revisi : 9 September 2024	28 September 2024

Abstract

This study was conducted to determine the effect of work facilities, work commitment, and work spirit partially and simultaneously on employee performance. This study uses a quantitative descriptive methodology. This causal relationship study aims to determine the magnitude of the relationship between the independent variables, namely work facilities (X1), work commitment (X2), and work spirit (X3) with the commitment variable, namely employee performance (Y). The sampling technique used is probability sampling. The sample used in this study was 32 employees of PT. Fortuna Trans Malang. Furthermore, the collected data was processed using the SPSS version 23 supporting program. The results of the study showed that work facilities (X1) had a positive and significant effect on employee performance. Facilities obtained a significant value of 0.01, which means that the significant value is below 0.05.

Keywords: Work Facilities, Work Commitment, Work Spirit and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, komitmen kerja, dan semangat kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Penelitian hubungan kausal ini bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan semangat kerja (X3) dengan variabel komitmen yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan PT. Fortuna Trans Malang. Selanjutnya data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program pendukung SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas memperoleh nilai signifikan sebesar 0,01 yang berarti nilai signifikan tersebut di bawah 0,05.

Keywords: Fasilitas Kerja, Komitmen Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini, pertumbuhan pariwisata Indonesia dianggap sebagai sumber daya alternatif untuk mendongkrak perekonomian nasional dan global. Adanya pariwisata, memberikan peluang para pembisnis guna menciptakan nilai tambah berupa mengantarkan penjualan barang maupun jasa [1]. Perusahaan industri jasa menyelenggarakan atau menggabungkan layanan dan paket perjalanan dengan layanan transportasi umum, baik melalui darat, laut, atau udara. Transportasi darat adalah salah satu dari berbagai jenis transportasi paling diminati karena lebih murah dibandingkan jenis transportasi lainnya.

Fokus penelitian ini adalah Fortuna Trans Malang, sebuah perusahaan travel yang masih perlu memperbaiki kinerja karyawannya secara efisien, khususnya di bidang sumber daya manusia. Karena SDM merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu bisnis, bisa bersaing atau tidak, salah satunya adalah karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus mampu bekerja sama. Karyawan yang bekerja sesuai standar kinerja yang ada dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang akan

menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan karyawan yang buruk akan menghasilkan kinerja perusahaan yang buruk.

Kinerja sehubungan dengan kualitas dan volume yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, melaksanakannya sebanding dengan kewajiban yang dia terima dikenal sebagai kinerja karyawan [2]. Suatu produk yang dihasilkan oleh kumpulan orang saat bekerja untuk bisnis yang mengubah kewajiban pada perusahaan tersebut. Fasilitas kerja adalah salah satu bagian dari meningkatkan kinerja karyawan.

Segala macam peralatan, alat kerja, dan lokasi lainnya yang berfungsi sebagai sumber daya utama atau pendukung dalam melakukan hal efektif secara sosial untuk kepentingan individu yang terlibat dengan perusahaan disebut sebagai fasilitas kerja [3]. Jadi, jika Anda ingin tahu seberapa baik kinerja karyawan Anda, Anda harus melihat apakah fasilitas kerja Anda memenuhi kebutuhan karyawan secara teknologi dan fisik. Semakin berkualitas fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, semakin baik karyawan prestasi. Selain fasilitas kerja yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu komitmen kerja.

Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi mereka dan keinginan mereka untuk terus berpartisipasi aktif di dalamnya [4]. Konsep yang berkaitan dengan masa kerja karyawan mencakup waktu kerja yang dihabiskan oleh seorang karyawan itu dapat bertahan untuk membantu mencapai kesuksesan dan kemakmuran perusahaan. Selain itu, semangat kerja adalah salah satu bagian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut merupakan kemauan dan keseriusan seseorang guna mencapai tugasnya dengan sangat baik dan disiplin guna mencapai kinerja yang optimal [5]. Semangat kerja Kinerja yang lebih baik akan dihasilkan oleh tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih baik. Sebaliknya, kurangnya semangat kerja juga akan menghasilkan penurunan kinerja.

Berdasarkan kajian literatur yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swarna Dwipa Palembang bahwa fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan [6]. Artinya semakin baik fasilitas kerja dan tingginya semangat kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut penelitian lain yang dilakukan di PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat, pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat positif [7]. Kesuksesan karyawan perusahaan merosot positif dengan tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Pada fenomena yang terjadi dalam observasi, tujuan studi kali ini adalah guna mengetahui dan pengaruh fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Fortuna Trans Malang.

METODE

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada studi tersebut. Kausalitas, atau hubungan sebab akibat, adalah metode penelitian yang digunakan. Itu ingin memahami bagaimana dua variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen berhubungan satu sama lain [8]. Penelitian dilakukan pada Fortuna Trans Malang yang berlokasi di Jln. Raya, Pabrian, Ngasem, Kec. Ngajum, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Waktu yang digunakan peneliti dimulai dari April hingga Juli tahun 2024. Populasi dalam studi ini yaitu karyawan pada Fortuna Trans Malang yang dimana peneliti mengambil sampel sejumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sejumlah 28 pernyataan kepada karyawan. Peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut valid dan dapat diandalkan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif, seperti analisis linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden ikut mengisi kuesioner yaitu karyawan Fortuna Trans Malang, dengan jumlah 32 orang. Untuk profil responden sesuai dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yaitu :

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	27	84,37
Perempuan	5	15,63
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa peserta penelitian terdiri dari 27 orang, atau 84,37%, yaitu laki-laki dan 5 orang, atau 15,63%, yaitu perempuan. Hasilnya menunjukkan bahwa Fortuna Trans Malang mempekerjakan lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
<25	7	21,87
25 – 45	19	59,37
>45	6	18,76
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bagan diatas menunjukkan bahwa persentase subjek dengan rentang usia 25-45 Tahun terdiri dari 59,37%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Fortuna Trans Malang berusia 25-45 Tahun. Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan pada Fortuna Trans Malang masih banyak yang usia efektif.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	2	6,25
SMA	16	50,00
S1	14	43,75
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bagan diatas menunjukkan bahwa dilihat dari pendidikan terakhir responden untuk lulusan SMP sebanyak 2 orang dengan persentase 6,25%, lulusan SMA 50,00% sebanyak 16 orang, dan lulusan S1 43,75% sebanyak 15 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Fortuna Trans Malang terdapat lulusan paling banyak adalah SMA dengan presentase 50,00%.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	8	25,00
6 – 10 Tahun	13	40,63
>10 Tahun	11	34,37
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bagian sebelumnya menunjukkan bahwa responden menghabiskan banyak waktu untuk bekerja presentase dengan rentang usia 1 – 5 tahun sebesar 25,00%, rentang 6 – 10 tahun sebesar 40,63% dengan jumlah 13 orang, rentang >10 tahun sebesar 34,37% dengan jumlah 12 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Fortuna Trans Malang adalah 6 – 10 tahun. Hal ini menjadi gambaran bahwa Fortuna Trans Malang masih banyak memiliki potensi kinerja secara professional.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menyalakan survei validitas atau kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat menggambarkan apa yang ingin diukur.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,628	0,349	Valid
X1.2	0,786	0,349	Valid
X1.3	0,774	0,349	Valid
X1.4	0,622	0,349	Valid
X1.5	0,729	0,349	Valid
X1.6	0,646	0,349	Valid
X2.1	0,764	0,349	Valid
X2.2	0,809	0,349	Valid
X2.3	0,866	0,349	Valid
X2.4	0,740	0,349	Valid
X2.5	0,608	0,349	Valid
X2.6	0,851	0,349	Valid
X3.1	0,612	0,349	Valid
X3.2	0,537	0,349	Valid
X3.3	0,814	0,349	Valid
X3.4	0,662	0,349	Valid
X3.5	0,566	0,349	Valid
X3.6	0,596	0,349	Valid
X3.7	0,679	0,349	Valid
X3.8	0,659	0,349	Valid
Y.1	0,667	0,349	Valid
Y.2	0,833	0,349	Valid
Y.3	0,819	0,349	Valid
Y.4	0,579	0,349	Valid
Y.5	0,801	0,349	Valid
Y.6	0,741	0,349	Valid
Y.7	0,738	0,349	Valid
Y.8	0,697	0,349	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bagan menunjukkan bahwa tingkat validitas komponen yang digunakan sangat baik. Poin rhitung dari semua bagian pernyataan lebih besar dari rtabel, yang berarti 0,349. Dengan demikian, pernyataan instrumen secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Kuesioner reliabilitas adalah alat untuk menilai konstruk atau variabel. Realibilitas menunjukkan seberapa konsisten dan stabil suatu skor. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten dan stabil responden dalam menjawab informasi yang berkaitan dengan struktur pertanyaan kuesioner.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

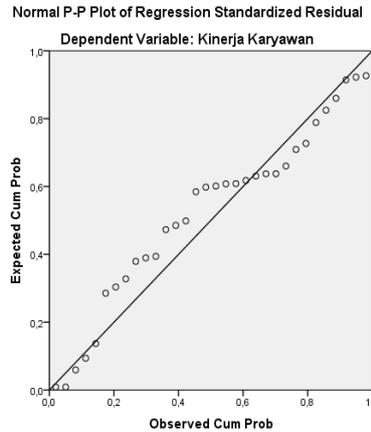
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	0,794	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0,757	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bagan 6 menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach untuk setiap variabel lebih dari 0,60, yang dapat dianggap konsisten.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah sebaran hasil normal. Guna melihat tentang variabel (X) dan variabel (Y) dibuat dalam persamaan regresi. Uji studi menganalisis melalui metode Kolmogorov Smirnov juga membuat P-plot normal menggunakan program SPSS versi 23.



Gambar 1 Hasil Uji Normal Probability Plots
 Sumber : data diolah Penulis, 2024

Titik berada diseburan wilayah garis diagonal dan mengikuti garis diagonal itu sendiri, yang ditunjukkan pada gambar diatas. Akibatnya, distribusi yang normal ditunjukkan dalam model regresi.

Tabel 7 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89115533
Most Extreme Differences	Absolute	,151
	Positive	,082
	Negative	-,151
Test Statistic		,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

Ada kemungkinan data penelitian ini memiliki distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel 7, karena hasil uji sebesar $0,060 > 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Tujuannya guna melihat apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas; model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi antara variabel jika nilai VIF > 10 dan nilai toleransi < 0,10. Disisi lain, tidak terjadi multikolonieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi < 0,10.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolonearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4,181	3,980		-1,051	,302		
	Fasilitas Kerja	,726	,203	,471	3,568	,001	,437	2,290
	Komitmen Kerja	,448	,136	,359	3,291	,003	,639	1,566
	Semangat Kerja	,224	,148	,194	1,507	,143	,460	2,172

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Semua variabelnya bebas dari masalah multikolinearitas diantara variabel keterikatan, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 8, yaitu masing-masing memiliki toleransi > 0,10 dan nilai VIF > 10.

Uji Heterokedasitas

Dilakukan guna memastikan ada atau tidak variasi nilai residu yang sama untuk setiap pengamatan pada model regresi. Tidak adanya menunjukkan model regresi yang baik gejala heteroskedastisitas. Variabel bebas, diuji dengan meregresikan nilai absolut residunya.

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,419	2,608		,927	,362
	Fasilitas Kerja	,014	,133	,029	,102	,919
	Komitmen Kerja	,030	,089	,078	,334	,741
	Semangat Kerja	-,063	,097	-,180	-,651	,520

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji glejser menunjukkan bahwa variabel Abs_RES berfungsi sebagai variabel dependen, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 9. Selain hasil di atas, kami menemukan tidak adanya heteroskedastisitas antar variabel terikat dalam model regresi. Nilai signifikansi untuk Fasilitas Kerja adalah 0,919 > 0,05, Komitmen Kerja adalah 0,741 > 0,05, dan Semangat Kerja 0,520 > 0,05. Jumlah keseluruhan juga > 0,05.

Uji Autokolerasi

Dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang ada pada model prediksi dan perubahan waktu merosot satu sama lain.

Tabel 10 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 ^a	,787	,764	1,990	2,089

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji diatas sebesar 2,089 ≥ dU, yaitu 1,650, dan < (4dU) 4 – 1,650 = 2,350, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 10. Jadi, tidak ada masalah atau gejala autokorelasi. Dengan cara ini, mereka dapat dinyatakan lolos dari uji autokorelasi dan dapat melanjutkan ke ujian berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menghitung seberapa besar efek yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel ketergantungan. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah Kinerja Karyawan (Y), Fasilitas Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3). Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 23, dan hasilnya yaitu :

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,181	3,980		-1,051	,302
	Fasilitas Kerja	,726	,203	,471	3,568	,001
	Komitmen Kerja	,448	,136	,359	3,291	,003
	Semangat Kerja	,224	,148	,194	1,507	,143

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,181 + 0,726(X_1) + 0,448(X_2) + 0,224(X_3) + e$$

Berikut adalah makna dari persamaan regresi:

- Konstanta = -4,181 bernilai (negatif) menyatakan jika fasilitas kerja (X_1), komitmen kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) nilainya adalah 0 atau konstan, maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar -4,181.
- Koefisien fasilitas kerja (X_1) = 0,726 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel fasilitas kerja (X_1) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,726 begitupun sebaliknya.
- Koefisien komitmen kerja (X_2) = 0,448 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel komitmen kerja (X_2) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,448 begitupun sebaliknya.
- Koefisien semangat kerja (X_3) = 0,224 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel semangat kerja (X_3) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,224 begitupun sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Tabel berikut menunjukkan analisis hasil koefisien determinasi diperuntukkan dalam studi ini guna menentukan tingkat persentase pengaruh total variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 12 Hasil Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,764	1,990

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komitmen Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 12, kami menemukan bahwa nilai R kuadrat adalah 0,787, yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1), komitmen kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) memiliki pengaruh sebesar 78,7% terhadap variabel keterikatan (karyawan). Variabel tambahan yang tidak dibahas dalam studi ini berdampak sebesar 21,3%.

Pengujian Hipotesis Uji-t (Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji-t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,181	3,980		-1,051	,302
	Fasilitas Kerja	,726	,203	,471	3,568	,001
	Komitmen Kerja	,448	,136	,359	3,291	,003
	Semangat Kerja	,224	,148	,194	1,507	,143

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis 1
 $H_0 : b_1 =$ fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : b1 = fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil perhitungan di atas, nilai signifikan variabel tempat kerja adalah 0,01 kurang dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis 2

H0 : b2 = komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : b2 = komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagai hasil dari perhitungan di atas, kami menemukan bahwa variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan variabel 0,03 kurang dari 0,05, dan H0 ditolak dan Ha diterima.

c) Pengujian Hipotesis 3

H0 : b3 = semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : b3 = semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut perhitungan di atas, nilai signifikan variabel semangat kerja adalah 0,14 lebih besar dari 0,05, jadi H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,004	3	136,668	34,515	,000 ^b
	Residual	110,871	28	3,960		
	Total	520,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komitmen Kerja, Fasilitas Kerja

Berdasarkan tabel 14, kami menemukan bahwa hasil uji F (simultan) memiliki poin 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, fasilitas kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan semangat kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel tempat kerja menerima poin sig 0,01, yang sama dengan 0,05. Faktor fasilitas kerja secara parsial berdampak positif terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang. Oleh karena itu, jika Fortuna Trans Malang dapat menyediakan fasilitas tersebut, mereka akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan fasilitas tempat kerja mereka sehingga mereka dapat berkembang. Studi yang mendukung temuan penelitian ini [9] berpendapat dengan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai nilai sig 0,03, berarti nilai kurang dari 0,05. Dapat menunjukkan bagaimana faktor komitmen kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang. Oleh sebab itu, karyawan akan lebih baik dalam kinerjanya jika mereka merasakan sikap dan nilai mereka sesuai dengan standar perusahaan. Studi yang mendukung temuan penelitian ini [7] berpendapat dengan komitmen kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis disimpulkan dengan variabel fasilitas kerja senilai sig 0,14 < 0,05. Dapat menunjukkan dengan faktor semangat kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan Fortuna Trans Malang.

Dengan kata lain, jika semangat karyawan menurun, kinerja mereka akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh mendukung temuan penelitian ini [10] yang menyatakan dengan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh semangat kerja mereka.

KESIMPULAN

Dampak fasilitas kerja, komitmen kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Fortuna Trans Malang adalah tujuan utama penelitian. Dari formulir masalah yang telah disampaikan, dan dilakukan analisis data oleh peneliti, kemudian dapat dibuat kesimpulan yaitu fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fortuna Trans Malang, kemudian secara parsial komitmen kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang, lalu secara parsial semangat kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fortuna Trans Malang, dan yang terakhir secara simultan terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Fortuna Trans Malang.

Jadi temuan penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, komitmen kerja, dan semangat kerja menumpuk dengan kinerja karyawan. Tempat kerja sudah cukup baik, namun tempat kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memberikan kenyamanan kepada karyawannya dan membuat tempat kerja yang baik sehingga semuanya berjalan dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen kerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi pasti memiliki dedikasi dan keinginan untuk membalas budi yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah. Hal ini harus dilakukan untuk terus meningkatkan profesionalitas kinerja pegawai sehingga mereka terus memiliki semangat untuk melakukan tugas mereka dan menunjukkan sikap setia mereka terhadap Perusahaan. Dengan memberikan motivasi terarah, seperti memberikan evaluasi, semangat kerja harus diperhatikan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wandira N. PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SWARNA DWIPA PALEMBANG 2019:5–10.
- [2] Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya; 2017.
- [3] Moenir AS. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. 2019.
- [4] Yusuf, R. M. & Syarif D. Komitmen Organisasi. Nas Medika Pustaka; 2018.
- [5] Hasibuan M. DRS H MALAYU S.P. HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi. Vo. revisi. PT. Bumi Aksara; 2016.
- [6] Wandira N. PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SWARNA DWIPA PALEMBANG 2019.
- [7] Suabdah M, Ramadhani J. Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Fair Value J Ilm Akunt Dan Keuang 2022;10.
- [8] Sugiyono D. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. 2019.
- [9] A. Rifai. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi 2019.
- [10] Zainuddin MS, Darman M. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. MANDAR Manag Dev Appl Res J 2020;3:42–53.